

Citar: Apellidos, N. (2016) "Título", en: Santos González, D. y Giménez Rodríguez, S. (coords.) (2016). *Integraciones y Desintegraciones sociales*. Toledo: ACMS, pp. ....

## **COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR NAVAL**

Adela Reig-Botella. *Universidad de A Coruña*

Jaime López Golpe. *Universidad de A Coruña*

Miguel Clemente. *Universidad de A Coruña*

### **EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Se puede concebir como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantenerse en relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea (Robbins y Judge, 2009).

El compromiso es un tema que ha interesado tanto a directivos como a los estudiosos del comportamiento humano en las organizaciones, por lo que a lo largo de los años se han ido planteando diversas definiciones, con mucha similitud pero también con ciertas particularidades.

Por ejemplo, Steers (1977) lo definió como "la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización".

Otra definición fue propuesta por Peiró y Prieto (1996), quienes resaltan la vertiente actitudinal del compromiso entendido como un estado en el que las personas se identifican con la organización y con sus metas, y desean seguir siendo miembros de la misma.

El análisis del compromiso organizacional ha ido adquiriendo cada vez más fuerza, siendo las aportaciones de Meyer y Allen las que han provocado un mayor impacto (Cantisano, Lisbona, Palací y Alonso, 2004; Salvador, 2005). Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, presentando consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Propusieron una clasificación del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo. Este modelo es el que se seguirá en el presente trabajo.

## 1. El compromiso afectivo

Para Meyer y Allen, el compromiso afectivo se refiere a los lazos emocionales que los empleados forjan con la organización deseando permanecer en la misma (Salgado, 1997), a la identificación con y a la implicación en la organización (Topa, Lisbona, Palací y Alonso, 2004), a la dedicación emocional a la organización y compromiso con sus valores (Robbins y Judge 2009).

Los empleados con un fuerte compromiso afectivo continúan con la organización, porque así quieren hacerlo. La cultura organizacional y los elementos simbólicos dentro de la organización funcionan como herramientas para reforzar este tipo de compromiso. Cabrera y Urbiola (2012), citando a O'Reilly y Chatman (1986) argumentaron que el lazo psicológico entre un empleado y su organización puede tener tres formas distintas: cumplimiento, identificación e internalización.

*El cumplimiento* ocurre cuando las actitudes y comportamientos se adoptan no por creencias compartidas, sino simplemente, para ganar reconocimientos específicos. En este caso las actitudes públicas y privadas pueden diferir.

*La identificación* se da cuando un individuo acepta la influencia para establecer o mantener una relación satisfactoria. De modo que un individuo puede sentirse orgulloso de ser parte de un grupo, respetar sus valores y logros sin adoptarlos como propios, evitando así el conflicto con el resto del grupo.

*La internalización* ocurre cuando la influencia se acepta porque las actitudes y comportamientos inducidos son congruentes con los valores propios. Esto significa que los valores de los individuos y la organización son los mismos.

Estos tres elementos psicológicos pueden reflejar diferentes combinaciones. La identificación y la internalización presentan una relación inversa a la intención de dejar la organización y una relación directa al comportamiento prosocial. El cumplimiento mostró el patrón opuesto de relaciones.

Pero cabe preguntarse qué es lo que compromete a las personas a mantenerse más cerca, a identificarse o involucrarse en la organización. Se trata de un contrato que va más allá de lo formal y legal, al que se le denomina contrato psicológico (Loli Pineda, 2007).

## **2. El compromiso de continuidad**

Los individuos que presentan compromiso de continuidad o compromiso de costes (CC) sienten la necesidad de pertenecer a la organización, sin que existan necesariamente vínculos emocionales con ésta. Un individuo con compromiso de continuidad elevado percibe que necesita permanecer en la organización, esta necesidad nace de las elecciones vinculantes de los individuos, los empleados son conscientes de que los costes que les supondrían dejar la organización son percibidos como mayores a los asociados a permanecer en ella (Sallan, Simo, Fernández y Enache, 2010). Valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. Una trabajadora quizá se comprometa con su empleador porque éste le paga bien y ella siente que su familia se vería perjudicada si renuncia (Robbins y Judge, 2009).

Hablamos de costos financieros, físicos, psicológicos en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo. Se supone que un índice de desempleo elevado en una sociedad conllevará un mayor compromiso de continuación (Arias, 2001).

Al igual que el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad es un antecedente de la intención de abandonar la organización, pero a diferencia de aquél, el compromiso de continuidad no está relacionado necesariamente con otros comportamientos, como la ciudadanía organizativa (Meyer y Allen, 1991).

## **3. El compromiso normativo**

Los trabajadores con un fuerte compromiso normativo sienten que deben permanecer en la organización, basada en sus creencias sobre lo que deben hacer (Meyer y Allen, 1991). Estas creencias tienen su origen en presiones normativas, resultado del cumplimiento por parte del trabajador de las normas de fidelización de la organización. Según Salgado (1997), el empleado siente que lo correcto es permanecer en la organización y surge de los propios valores del empleado.

En los estudio empíricos suele presentar una elevada correlación con el compromiso afectivo, lo que produce un dificultad para su comprensión (Sallan, Simo, Fernández y Enache, 2010).

Se resalta la conducta de lealtad como el aspecto, que expresa el deseo personal de permanecer y seguir formando parte de la empresa; puede ser originado tanto por la identificación con la empresa, como por una percepción de carencia de alternativas de otro trabajo. Otros investigadores, concuerdan en que la implicación y la conducta de lealtad son correlatos del compromiso pero no elementos constitutivos.

El compromiso normativo muestra tanto la reciprocidad empleado-empresa como las creencias normativas conductuales subjetivas, producto de los distintos procesos de influencia social que se desarrollan en la empresa. En cuanto al aspecto de reciprocidad se indica que cuando los empleados perciben que tienen beneficios que les brinda la empresa, se crean sentimientos de obligación que motivan a los empleados a actuar, valorando a su organización (Betanzos y Paz, 2007).

Meyer y Parfyonova (2010) mencionan que los empleados con un fuerte compromiso normativo y afectivo son más propensos a mostrar el deseo de hacer lo correcto según sus normas morales, lo que a la larga produce afectos positivos, tanto del empleado como de la empresa (intención de quedarse, apoyo al cambio y bienestar de los trabajadores).

Un sólido compromiso normativo y de continuidad revelaría conductas de los empleados relacionadas con la obligación de cumplir con una deuda (de hacer algo por evitar los costes sociales). Los valores y principios personales son de vital importancia en el compromiso normativo, ya que garantizan que los trabajadores cumplan con sus actividades, apegándose a las normas de la organización, sin que haya necesidad de supervisar constantemente su desempeño.

Por otra parte, cuando los trabajadores reciben beneficios de su organización que no están estipulados en el contrato de trabajo, tienden a corresponder modificando su conducta en el trabajo realizando mayores esfuerzos para no defraudar la confianza que la empresa depositó en ellos. De esta forma, se establece un vínculo con la organización mucho más fuerte incluso que los beneficios económicos o el vínculo afectivo.

#### **4. El compromiso y sus efectos organizacionales.**

En general parece haber una relación positiva entre el compromiso organizacional y la productividad en el trabajo. Varios estudios sugirieron que la relación entre el compromiso y el rendimiento es más fuerte entre los empleados nuevos, y considerablemente más débil entre los de mayor experiencia.

## MESA DE TRABAJO 2: TEORÍA SOCIOLOGICA Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL

Se han encontrado relaciones entre esta variable y el compromiso organizacional, la confianza en la organización, el desempeño laboral, el agotamiento emocional, el absentismo, la propensión al abandono y el abandono de la organización (Gracia, Silla, Peiró y Fortes-Ferreira, 2006).

Los individuos con altos niveles de compromiso de continuidad perciben que sus elecciones están controladas desde el exterior, presentando por tanto un fuerte locus externo de control y una fuerte orientación a la prevención.

### MÉTODO

**Objetivo:** analizar y determinar el compromiso organizacional de los trabajadores de la industria auxiliar de Navantia-Ferrol.

**Participantes:** consta de 572 sujetos, de una población de 1.538 personas, 472 hombres y 95 mujeres, pertenecientes a 33 empresas de la industria auxiliar, que prestan sus servicios en el astillero Navantia-Ferrol. El cuestionario constaba de 80 preguntas que se aplicó a cada sujeto. Las medias son: antigüedad en la empresa 8,5 años, edad 38 años, experiencia laboral 14 años.

**Procedimiento:** Para realizar la selección de los sujetos objeto de estudio, era necesario disponer de información referida al número de empresas y trabajadores de cada empresa.

Se contactó con los responsables de Prevención de Riesgos Laborales y Formación de cada empresa; se les explicó el contenido del cuestionario, los objetivos que se pretendían y desde el primer momento se mostraron muy interesados en la investigación a realizar e interés en colaborar en la misma.

Una vez administrado a la muestra nuestro instrumento de evaluación, los datos obtenidos fueron sometidos a un tratamiento estadístico mediante el programa SPSS 23.

**Resultados:** El análisis de Fiabilidad se realizó utilizando como indicador el coeficiente alfa de Cronbach. De acuerdo con Nunnally, es deseable que las escalas tengan al menos un coeficiente alfa de .70 para propósitos experimentales. Los análisis se realizaron con el programa SPSS 23. A continuación se muestran los resultados para cada una de las escalas utilizadas en este trabajo.

## MESA DE TRABAJO 2: TEORÍA SOCIOLOGICA Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL

La fiabilidad en la escala de Compromiso afectivo, como puede verse en la tabla siguiente, fue de .733, lo que supera el mínimo establecido por Nunally mencionado más arriba.

### Compromiso Afectivo

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	6

En la subescala de Compromiso normativo, la fiabilidad de la escala, fue de .762, lo que supera el mínimo establecido por Nunally.

### Compromiso normativo

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,762	7

La escala de Compromiso de Continuidad, la fiabilidad de la escala, como queda reflejado la siguiente tabla, fue de .745, lo que supera el mínimo establecido por Nunally.

### Compromiso de Continuidad

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,745	8

**Conclusiones sobre la Fiabilidad de las escalas:** Los datos aportados en las Tablas anteriores muestran que todas ellas son altamente fiables.

---

CA	CC	CN	
CA		1.00	
CC	0.40	1.00	
CN	0.51	0.45	1.00

---

N= 527 ~ 567; Todas  $r > .15$  significativa  $p < .001$

La tabla anterior sirve también para mostrar que las subescalas de compromiso organizacional también correlacionan entre sí, tal y como esperábamos, porque son simplemente atributos de un constructo más global.

Así la escala de Compromiso afectivo correlaciona .40 y .51 con las de compromiso de continuidad y normativo, respectivamente. Y la escala de compromiso de continuidad correlaciona .45 con la escala de compromiso normativo. Así pues, las tres escalas indican que forman parte del mismo constructo.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ARIAS GALICIA, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Contaduría y Administración*, 200, 5-12.

BETANZOS, N. & PAZ, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23, 207-215.

CABRERA, J.J. & URBIOLA, A.E. (2012). Compromiso organizacional y estrés ocupacional: estudio de caso en una empresa de distribución y venta de gas LP en Costa Rica. *Gestión y Estrategia*, 41, 15-28.

## MESA DE TRABAJO 2: TEORÍA SOCIOLOGICA Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL

CANTISANO, G., LISBONA, A., PALACÍ, F., & ALONSO, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multigrupo. *Psicothema*, 16 (3), 363-368.

GRACIA, F.J., SILLA, I., PEIRÓ, J.M. & FORTES-FERREIRA, L. (2006). El estado del contrato psicológico y su relación con la salud psicológica de los empleados. *Psicothema*, 18 (2), 256-262.

LOLI PINEDA, A. (2007). Compromiso organizacional de los trabajadores de una Universidad Pública. *Industrial Data*, 10, 30-37.

MEYER, J.P. & ALLEN, N, J. (1991). Tres componentes, conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.

MEYER, J. P., & PARFYONOVA, N. M. (2010). Compromiso normativo en el ámbito laboral: un análisis teórico y reconceptualización. *Human Resource Management Review*, 20, 283-294.

PEIRÓ, J.M. & PRIETO, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Madrid: Síntesis.

ROBBINS S. & JUDGE T.(2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson.

SALGADO, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*. Vigo: Escuela de Negocios.

SALVADOR, C. (2005). Componentes del compromiso y su influencia en la satisfacción del cliente. *Anales de Psicología*, 20 (3), 316-322.

SALLAN, J.M., SIMO, P., FERNÁNDEZ, V. & ENACHE, M. (2010). La relación entre el compromiso organizacional y la intención de abandonar: un modelo de dos componentes del compromiso de continuidad. *Cuadernos de Gestión*, 10 (2), 15-28.

STEERS, R.M. (1977). Antecedentes del compromiso organizacional. *Administrative Scienc Quarterly*, 22, 46-56.

TOPA, G., LISBONA, A., PALACÍ, F. & ALONSO, E.(2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema*, 16 (3), 363-368.